

infos CONGÉS BTP



www.conges-btp.re

Juillet 2019 • N° 10

Congés 2019

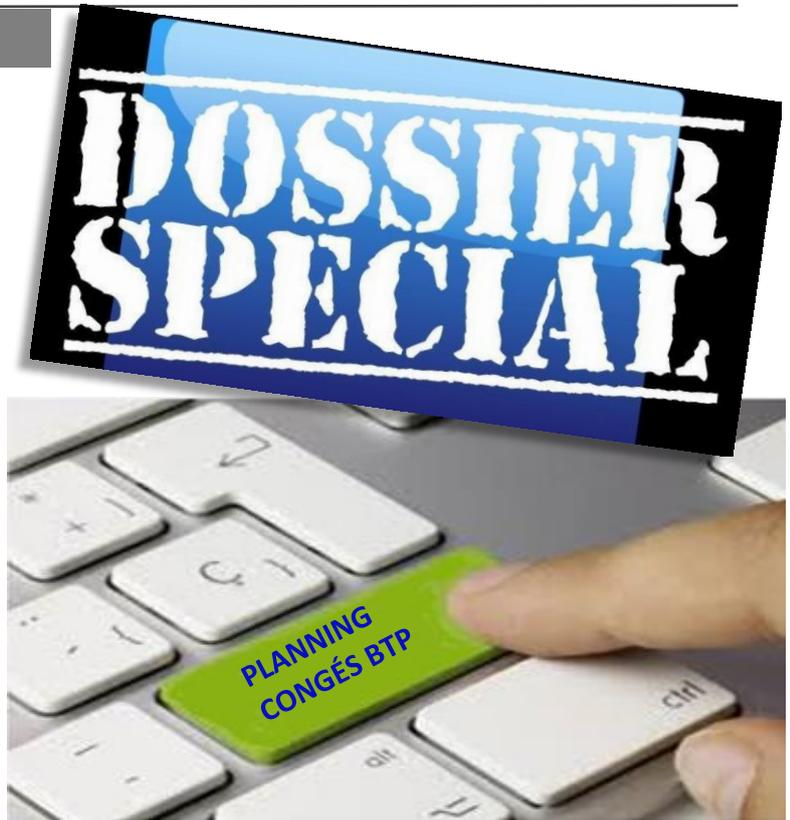
Comme annoncé dans notre dernière édition (Infos Congés BTP N° 9 - Janvier 2019) des changements sont attendus pour le traitement des congés 2019, en fin d'année.

Explications.

A l'occasion des "Contrôles Conseils" réalisés par la Caisse au cours de ces dernières années, force est de constater une dégradation notable des conditions de prise des congés soit pour des raisons liées à l'activité de l'entreprise soit par refus du salarié de partir en congé. Ce constat peut être lourd de conséquence pour l'entreprise mais également pour son salarié.

En effet, les congés payés ont un caractère d'ordre public : ils s'imposent à l'employeur comme aux salariés.

Certes les usages et autres spécificités réunionnaises sont ancrés mais la loi est tenace et contraint la Caisse à intensifier ses contrôles...



Suite →

LA PAROLE À

THIERRY LEGROS
Président

Prélèvement à la source, réforme de la retraite complémentaire et autre mesures fiscales (LODEOM), Badge BTP, modification dans la gestion des Congés Payés... il n'a échappé à personne que le début d'année a, une nouvelle fois, apporté son lot de changements réglementaires et administratifs qui n'a pas été neutre pour les entreprises.

Au service de la profession depuis bientôt 50 ans, notre caisse garantit le paiement des congés et évolue dans un contexte de fortes transformations ; nous tentons ainsi d'opérer ces changements comme toujours, avec le souci de limiter au maximum leur impact au niveau

des adhérents et des salariés. Notre plus-value contribue également à permettre aux entreprises de se concentrer sur leur cœur de métier en nous confiant la gestion complexe et évolutive des Congés Payés de leur personnel. Gain de temps, mutualisation de la gestion, sécurité des calculs, compréhension des métiers du BTP, conseils, sont autant de qualités appréciées et reconnues par la Profession. En tant que Président, je suis fier de cette institution moderne, rigoureuse et solidaire et vous pouvez compter sur moi pour contribuer activement à la modernisation et à l'amélioration constante des services fournis aux

21.500 salariés et aux 2.713 adhérents qui nous font confiance. Plus que jamais, nous avons à cœur d'assurer à nos adhérents des services de qualité, une gouvernance renforcée et une gestion rigoureuse en développant des procédures de simplification des relations avec les entreprises et les salariés : Aximail, SMS, site internet... Nous développons les échanges dématérialisés tout en nous attachant à maintenir et à développer la qualité de la relation humaine avec chacun d'entre vous.

Tel est l'engagement du Conseil d'Administration de votre caisse.

→ Dans ce numéro !

P.2 : Planning de départ en congés :
Exemple pratique

P.3 : Prise des congés
Questions/Réponses

P.4 : des difficultés de trésorerie :
La caisse peut vous aider

Congés 2019 : Ce qui change

POUR LE TRAITEMENT DE LA CAMPAGNE CONGÉS 2019 LA CAISSE PROCÉDERA AU PAIEMENT DES JOURS DE CONGÉS DÉCLARÉS PAR LES ENTREPRISES ET RÉGLEMENT PRIS PAR LES SALARIÉS.



La Caisse entend ainsi veiller au strict respect de la législation en vigueur et accompagne d'ores et déjà les entreprises et les salariés dans cette dynamique.

CÔTÉ EMPLOYEUR



Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur (Article L.3141-1 du code du travail).

Ce dernier se doit de respecter cette obligation légale. En application de l'article D.3141-1 l'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise et **avec l'accord du salarié**, est considéré comme ne donnant pas le congé légal.

A ce titre, il peut être condamné au paiement de dommages et intérêts en application de l'article D.3141-2 du Code du travail, dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

En outre, il peut aussi faire l'objet d'une action en dommages et intérêts au profit du régime d'assurance chômage.

pour
RAPPEL



CÔTÉ SALARIÉ



Le salarié a l'obligation de prendre ses congés et ne peut se les faire rémunérer une seconde fois en continuant à travailler. S'il a été mis en demeure de les prendre et qu'il s'en abstient, il perd son droit à congé. En outre, le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés peut faire l'objet d'une action en dommages et intérêts au profit du régime d'assurance chômage.

Le fait de méconnaître ou passer outre les dispositions relatives aux congés payés est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (soit 1500 €) prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

La loi est très explicite : « *Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul* ».

L'indemnité de congé, comme son nom l'indique, a pour but d'indemniser le salarié de la perte de salaire résultant de son absence pour congé. De là, découle d'ailleurs l'adage synthétisant la jurisprudence intervenue en la matière :

« Congé pas pris, congé pas dû ! »

En effet, selon la loi, Il n'y a pas lieu d'indemniser un salarié qui n'a pas subi de perte de salaire, faute de s'être absenté pour congé au service d'un employeur.

C'est donc un véritable **droit au repos**, impliquant une **absence effective**, qu'a voulu instaurer le législateur et la Cour de Justice Européenne y est très sensible compte tenu des impacts directs sur les accidents du travail.

PRISE DE CONGÉS 2019 – EXEMPLES TYPES



FERMETURE TOTALE
de l'entreprise
Tous salariés concernés

▶▶ Du **23 décembre au 17 janvier 2020** (inclus) : La Caisse procèdera au paiement de la totalité de ces jours de congés soit 22 jours ouvrables, PUIS au règlement des jours complémentaires AU FUR ET A MESURE de leur prise par les salariés.

▶▶ Du **23 décembre au 7 janvier 2020** (inclus) : La Caisse procèdera au paiement de ces 12 jours en décembre, PUIS au règlement des jours complémentaires AU FUR ET A MESURE de leur prise par les salariés.

▶▶ Du **23 décembre au XX janvier 2020** (inclus) : La Caisse procèdera au paiement de ces XX jours en décembre, PUIS au règlement des jours complémentaires AU FUR ET A MESURE de leur prise par les salariés.

FERMETURE PARTIELLE
de l'entreprise pour
quelques salariés identifiés,
de 12 à 24 jours déclarés

▶▶ La Caisse procèdera au règlement du nombre de jours pris par ces salariés et régularisera AU FUR ET A MESURE* de la liquidation des jours de congés acquis.

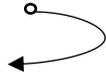
ⓘ **Attention ! Le Code du Travail impose un départ de 12 jours minimum au cours de l'année**

AUCUN DEPART
en congés de salariés sur
cette période

▶▶ La Caisse n'effectuera AUCUN PAIEMENT d'indemnité en décembre. Les congés seront payés au FUR ET A MESURE* de l'apurement des droits acquis en fonction des besoins de l'entreprise.

SIEME SEMAINE

▶▶ Suivant le même principe, le règlement de la 5^{ème} semaine de congés n'interviendra plus systématiquement début mars mais EN FONCTION DES DEPARTS REELS des salariés.



Au 1er novembre 2019, le salarié aura acquis ses congés payés pour 2019. Il nous paraît utile de rappeler sous forme de questions-réponses, les **dispositions régissant la prise des congés payés**.

Le droit à congé s'exerce chaque année. Pour 2019, le salarié aura acquis ses congés sur la période de référence comprise entre le 1er novembre 2018 et le 31 octobre 2019, à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Il aura donc droit à 30 jours ouvrables de congés s'il a travaillé durant toute cette période.

Le salarié peut-il prendre ses congés de façon anticipée ?

Oui. Les congés payés étant destinés à permettre aux salariés de se reposer de leur travail, ces derniers ne peuvent pas en bénéficier par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif. En revanche, les congés **déjà acquis** peuvent être pris avant l'ouverture de la période normale de prise de congés. Toutefois, la prise de congés anticipée est subordonnée à un **accord** entre le salarié et l'employeur. Ce dernier ne peut pas l'imposer au salarié (Cass. soc. 19-6-1996 D n 93-46.549 : RJS 8-9/96 n 934), qui ne peut pas non plus l'exiger.

Le salarié peut-il reporter ses congés payés d'une année sur l'autre ?

Oui. Les congés payés doivent être pris en principe pendant la période des congés, sous peine d'être perdus. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante. Toutefois, la loi et la jurisprudence prévoient certaines dérogations à ce principe, notamment en cas de **congé de maternité ou d'adoption** (C. trav. art. L 3141-2), **d'accord d'annualisation du temps de travail** (C. trav. art. L 3141-22) et de maladie ou d'accident du travail.

A noter : Selon le juge européen, le salarié de retour d'un congé parental d'éducation bénéficie des congés payés acquis avant et après son départ (CJUE 22-4-2010 aff. 486/08 : RJS 10/10 n 817). Cette solution pourrait amener le juge français à revenir sur sa jurisprudence qui n'autorise pas le report des congés payés dans ce cas (Cass. soc. 28-1-2004 n 01-46.314 F-PB : RJS 4/04 n 423).

Le salarié peut également choisir de **capitaliser** des jours de congés dans le cadre d'un futur **congé pour création d'entreprise** ou **congé sabbatique** (C. trav. art. L 3142-120). Dans ce cas, **les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables** sont reportés jusqu'à son départ en congé, dans la limite de 6 ans maximum. Ainsi, un salarié pourra reporter au maximum 36 jours ouvrables (6 jours x 6 ans), afin de percevoir l'indemnité compensatrice correspondante, au moment de son départ en congé pour création d'entreprise ou sabbatique. La capitalisation des jours de congés peut également se faire dans le cadre de l'utilisation d'un **compte épargne-temps** pour les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables.

Il arrive enfin fréquemment que des **usages** d'entreprise autorisent le report des congés payés d'une année sur l'autre, cette faculté pouvant être également prévue par la **convention collective** applicable à l'entreprise. En outre, les parties peuvent **se mettre d'accord** pour que le salarié cumule ses congés sur plusieurs années, notamment lorsqu'il est étranger ou expatrié.

Attention ! il s'agit bien d'un report d'absence ; aucune indemnité n'est versée dans ce cas.

Le salarié peut-il faire don de jours de congés payés ?

Oui. Les salariés peuvent offrir des jours de congés payés à un collègue de travail :

- qui assume la charge d'un **enfant** de moins de 20 ans, atteint d'une **maladie**, d'un **handicap** ou victime d'un **accident** d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- ou qui vient en aide à une personne en **perte d'autonomie** ou présentant un handicap.

Les textes fixent une **limite** : seuls peuvent faire l'objet d'un don les jours de congés payés excédant 24 jours ouvrables. Le don est anonyme, sans contrepartie et au profit d'un collègue appartenant à la même entreprise. Le salarié doit toutefois obtenir l'accord de l'employeur pour effectuer ce don, ce qui suppose que ce dernier pourrait s'y opposer, à condition d'avoir un motif valable (impact du transfert des congés sur l'organisation du travail ou préservation du droit au repos du donneur et de sa santé, par exemple). Le texte ne précise pas le délai dans lequel l'employeur répond à la demande du salarié.

BON À SAVOIR

Ce n'est pas au salarié de prouver qu'il a été empêché de prendre ses congés par l'employeur

En cas de litige, les juges exigent que l'employeur prouve qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés (cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898 FSPB).

Par conséquent, les juges ne peuvent pas refuser à un salarié une demande d'indemnité pour privation du droit à congés, pour une année donnée, au seul motif qu'il ne démontre pas que son employeur lui a refusé tout congé pour cette année. Ce faisant, les juges inversent la charge de la preuve. (Cass. soc. 31 mai 2018, n° 17-14107 D).

DES QUESTIONS ?

Rendez-vous en octobre prochain pour les modalités pratiques !



FUSION AGIRC-ARRCO

Ce qui change : RAPPEL

La mise en œuvre au 1er janvier 2019 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) a créé un nouveau régime de retraite unifié AGIRC-ARRCO.

Outre l'instauration d'un nouveau régime, les cotisations AGFF, la Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) et le dispositif de la GMP sont supprimés. En revanche, 2 nouvelles contributions d'équilibre sont créées : la Contribution d'Équilibre Général (CEG) et la Contribution d'Équilibre Technique (CET).

Enfin, cette réforme supprime également toute distinction entre le profil de salariés cadres/non cadres.

Depuis le 1er janvier 2019, dans la mesure où la répartition des cotisations retraite au sein de votre entreprise s'effectue dans les conditions du droit commun (60% employeur et 40% salarié), c'est la Caisse de Congé qui assure directement la déclaration et le paiement des cotisations retraite sur la totalité des congés payés versés pour l'ensemble des collègues (cadres et non cadre).

CARTE BTP DISPOSITIF NATIONAL

Non-déclaration des travailleurs du BTP : Amende renforcée

NB : Information complémentaire à notre dernier Flash-Infos (*obligation d'adhésion au dispositif national - juin 2019*) :

Le projet d'ordonnance prévoit d'augmenter le montant des amendes administratives dont sont passibles les employeurs qui manquent à leur obligation de déclarer leurs salariés afin d'obtenir leur Carte BTP. (*infos sur www.cartebtp.fr*)

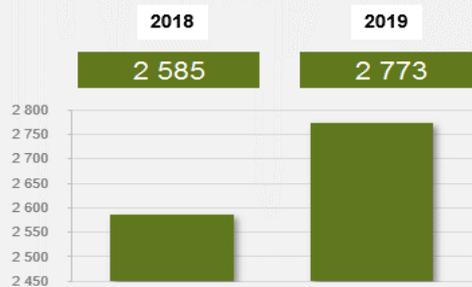
Elle est aujourd'hui fixée à 2 000 € par salarié et 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an. Elle passerait à **4 000 €** et **8 000 €** en cas de récidive dans un délai de deux ans. Le montant total de l'amende infligée resterait plafonné à 500.000 €.

INDICATEURS



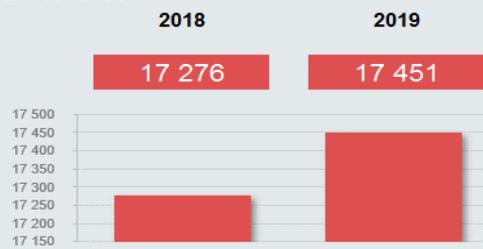
ENTREPRISES ADHÉRENTES

au 31 MAI



SALARIÉS

BÉNÉFICIAIRES DE CONGÉS
EFFECTIF CONNU AU 31 MAI



PRATIQUE

DES DIFFICULTÉS DE TRÉSORERIE : LA CAISSE PEUT VOUS AIDER

L'équipe de la caisse est à votre écoute pour mettre en place des solutions amiables.

Nous sommes en mesure, sous certaines conditions, de vous accorder des délais de paiement.

NB : quelle que soit votre situation, n'omettez-pas de déclarer vos salaires.



N'attendez plus et contactez-nous au **02 62 21 03 81**



Congés BTP
Caisse de la Réunion
43 rue de la Boulangerie - BP 20850
97477 SAINT DENIS CEDEX

Tél : 02 62 21 03 81
Fax 02 62 21 45 17
site web : www.conges-btp.re
e-mail : caisse@conges-btp.re

ACCUEIL DU PUBLIC
Du lundi au vendredi, de 7H30 à 15H15

Directeur de la publication Thierry LEGROS

Rédacteur en chef Arnaud DAGALLIER